



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

30 mai 2013*

„Prelucrarea datelor cu caracter personal — Directiva 95/46/CE — Articolul 2 — Noțiunea «date cu caracter personal» — Articolele 6 și 7 — Principii referitoare la calitatea datelor și la legitimitatea prelucrării datelor — Articolul 17 — Securitatea prelucrărilor — Timp de lucru al lucrătorilor — Evidența timpului de lucru — Acces al autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă — Obligația angajatorului de a pune la dispoziție evidența timpului de lucru astfel încât să permită consultarea sa imediată”

În cauza C-342/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de tribunal do trabalho de Viseu (Portugalia), prin decizia din 13 iulie 2012, primită de Curte la 18 iulie 2012, în procedura

Worten – Equipamentos para o Lar SA

împotriva

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT),

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Ilešič, președinte de cameră, domnii E. Jarašiūnas și A. Ó Caoimh (raportor), doamna C. Toader și domnul C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Worten – Equipamentos para o Lar SA, de D. Abrunhosa e Sousa și de J. Cruz Ribeiro, advogados;
- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes și de C. Vieira Guerra, în calitate de agenți;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek, în calitate de agent;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de M. Russo, avvocato dello Stato;

* Limba de procedură: portugheza.

- pentru guvernul maghiar, de M. Fehér, precum și de K. Szijjártó și de Á. Szilágyi, în calitate de agenți;
 - pentru Comisia Europeană, de P. Costa de Oliveira și de B. Martenczuk, în calitate de agenți,
- având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 și a articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (JO L 281, p. 31, Ediție specială, 13/vol. 17, p. 10).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Worten – Equipamentos para o Lar SA (denumită în continuare „Worten”), societate cu sediul în Viseu (Portugalia), pe de o parte, și Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) (Autoritatea pentru condițiile de muncă, denumită în continuare „ACT”), pe de altă parte, cu privire la cererea acesteia din urmă de acces la evidența timpului de lucru a societății menționate.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 95/46

- 3 Potrivit articolului 2 din Directiva 95/46, intitulat „Definiții”:

„În sensul prezentei directive:

- (a) «date cu caracter personal» înseamnă orice informație referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă (persoana vizată); o persoană identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un număr de identificare sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale;
- (b) «prelucrarea datelor cu caracter personal» (prelucrare) înseamnă orice operațiune sau serie de operațiuni care se efectuează asupra datelor cu caracter personal, prin mijloace automate sau neautomate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, dezvăluirea prin transmitere, diseminare sau în orice alt mod, alăturarea ori combinarea, blocarea, ștergerea sau distrugerea;

[...]”

- 4 Articolul 3 din această directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, are următorul cuprins:

„(1) Prezenta directivă se aplică prelucrării automate, în totalitate sau parțial, precum și prelucrării neautomate a datelor cu caracter personal, conținute sau care urmează să fie conținute într-un sistem de evidență a datelor cu caracter personal.

(2) Prezenta directivă nu se aplică prelucrării datelor cu caracter personal:

- puse în practică pentru exercitarea activităților din afara domeniului de aplicare a dreptului comunitar, cum ar fi cele prevăzute în titlurile V și VI din Tratatul privind Uniunea Europeană, și, în orice caz, prelucrărilor care au ca obiect siguranța publică, apărarea, securitatea statului (inclusiv bunăstarea economică a statului atunci când aceste prelucrări sunt legate de probleme de securitate a statului) și activitățile statului în domeniul dreptului penal;
- efectuate de către o persoană fizică în cursul unei activități exclusiv personale sau domestice.”

5 Articolul 6 din directiva menționată, care privește principiile referitoare la calitatea datelor, prevede:

„(1) Statele membre stabilesc că datele cu caracter personal trebuie să fie:

[...]

- (b) colectate în scopuri determinate, explicite și legitime și să nu mai fie prelucrate ulterior într-un mod incompatibil cu aceste scopuri. Prelucrarea ulterioară a datelor în scopuri istorice, statistice sau științifice nu este considerată incompatibilă atât timp cât statele membre prevăd garanții corespunzătoare;
- (c) adecvate, pertinente și neexcesive în ceea ce privește scopurile pentru care sunt colectate și prelucrate ulterior;

[...]

(2) Operatorul are obligația să asigure respectarea alineatului (1).”

6 Articolul 7 din aceeași directivă, care privește criteriile referitoare la legitimitatea prelucrării datelor, prevede:

„Statele membre prevăd ca datele cu caracter personal să fie prelucrate numai dacă:

[...]

- (c) prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului sau

[...]

- (e) prelucrarea este necesară pentru aducerea la îndeplinire a unei sarcini de interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul sau terțul căruia îi sunt comunicate datele [...]

[...]”

7 Articolul 17 din Directiva 95/46, intitulat „Securitatea prelucrărilor”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre prevăd aplicarea obligatorie de către operator a unor măsuri tehnice și organizatorice de protecție adecvate pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, pierderii accidentale, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat, în special atunci când prelucrarea presupune transmiterea datelor într-o rețea, precum și împotriva oricărei alte forme de prelucrare ilegală.

Având în vedere cele mai noi tehnici din sector și costurile punerii lor în aplicare, aceste măsuri trebuie să asigure un nivel de securitate adecvat în ceea ce privește riscurile prezentate de prelucrare și caracterul datelor de protejat.

[...]”

Directiva 2003/88/CE

- 8 Intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, articolul 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3) prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

- (a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;

[...]”

- 9 Intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal”, articolul 6 din această directivă prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor:

[...]

- (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”

- 10 Potrivit articolului 22 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată:

„Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:

- (a) niciun angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile [...] dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă;

[...]

- (c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;

- (d) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente, care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale;

[...]”

Reglementarea portugheză

11 Articolul 202 din Codul muncii (codigo do trabalho), aprobat prin Legea nr. 7/2009 din 12 februarie 2009, prevede, sub titlul „Evidența timpului de lucru”:

- „1) Angajatorul trebuie să păstreze evidența timpului de lucru – inclusiv pentru lucrătorii care nu au un program fix – într-un loc accesibil, care să permită consultarea sa imediată.
- 2) Evidența trebuie să cuprindă indicarea orelor de început și de sfârșit al zilei de lucru, precum și a pauzelor sau a perioadelor neincluse în aceasta, cu scopul de a permite calcularea numărului de ore de lucru prestate de lucrător zilnic și săptămânal [...]

[...]

5) Nerespectarea acestei dispoziții constituie o încălcare gravă.”

12 Legea nr. 107/2009 din 14 septembrie 2009 cuprinde printre altele următoarea dispoziție:

„Articolul 10 –

Proceduri de inspecție

1. În exercitarea atribuțiilor sale, inspectorul de muncă efectuează, fără a aduce atingere dispozițiilor unei reglementări specifice, următoarele proceduri:

- a) solicitarea, cu efect imediat sau în vederea prezentării la serviciile descentralizate ale Serviciului de inspecție din Ministerul Muncii, examinarea și copierea documentelor și a altor registre utile pentru stabilirea raporturilor și a condițiilor de muncă;

[...]

2. În exercitarea atribuțiilor sale, inspectorul de securitate socială efectuează, fără a aduce atingere dispozițiilor unei reglementări specifice, următoarele proceduri:

- a) solicitarea și copierea, cu efect imediat, pentru examinare, consultare și completarea proceselor-verbale, a cărților, a documentelor, a registrelor, a arhivelor și a altor elemente relevante care aparțin entităților a căror activitate face obiectul inspecției și sunt utile verificării faptelor inspectate;

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

13 La 9 martie 2010, ACT a efectuat o inspecție la sediul din Viseu al societății Worten, la finalul căreia a întocmit un proces-verbal prin care s-a constatat că:

- această societate avea la sediul menționat patru angajați care lucrau în schimburi;
- evidența timpului de lucru, în care trebuie să figureze perioadele de lucru zilnice, perioadele de repaus zilnice și săptămânale, precum și calculul orelor de muncă zilnice și săptămânale ale lucrătorilor, nu era accesibilă pentru consultare imediată;

- lucrătorii înregistrau timpul de lucru prin introducerea unei cartele magnetice într-un aparat instalat în incinta unui magazin situat lângă unitatea menționată;
 - evidența timpului de lucru nu numai că nu era accesibilă oricărui lucrător al întreprinderii sau al unității în care își exercita atribuțiile, ci, în plus, aceasta putea fi obținută numai de la persoana care avea acces pe cale informatică, și anume responsabilul regional al Worten, care lipsea la data inspecției menționate, numai structura centrală de resurse umane a Worten putând să furnizeze, într-o astfel de situație, informațiile care figurau în registrul respectiv.
- 14 La 15 martie 2010, ca urmare a unei somații de prezentare a acestor documente, a fost transmisă ACT evidența timpului de lucru, conținând datele care pot fi legal solicitate.
- 15 Printr-o decizie din 14 martie 2012, ACT a apreciat că Worten se făcea vinovată de o încălcare gravă în domeniul dreptului muncii, prin nerespectarea normelor referitoare la evidența timpului de lucru prevăzute la articolul 202 alineatul 1 din Codul muncii, întrucât această societate nu permisesese ca ACT să poată proceda la consultarea imediată, în unitatea menționată, a evidenței timpului de lucru al lucrătorilor angajați în unitatea respectivă. Gravitatea încălcării ar fi dată de faptul că evidența timpului de lucru permite stabilirea directă și imediată a conformității organizării activității unei întreprinderi cu reglementarea privind timpul de lucru. În consecință, ACT a aplicat societății Worten o amendă în cuantum de 2 000 de euro.
- 16 Worten a formulat o acțiune în anulare împotriva acestei decizii în fața tribunal do trabalho de Viseu.
- 17 În aceste condiții, tribunal do trabalho de Viseu a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 2 din Directiva 95/46 [...] trebuie interpretat în sensul că evidența timpului de lucru, mai exact indicarea orelor la care fiecare lucrător începe și termină ziua de lucru, precum și a pauzelor și a perioadelor neincluse în aceasta, face parte din noțiunea «date cu caracter personal»?
 - 2) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea anterioară, statul portughez este obligat, în temeiul articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46 [...], să prevadă măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, a pierderii accidentale, a modificării, a dezvăluirii sau a accesului neautorizat, în special atunci când prelucrarea presupune transmiterea datelor într-o rețea?
 - 3) De asemenea, în cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea anterioară, atunci când statul membru nu adoptă nicio măsură de punere în aplicare a articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46 [...] și atunci când entitatea angajatoare responsabilă cu prelucrarea acestor date adoptă un sistem de acces restrâns la astfel de date, care nu permite accesul automat al autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă, principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că statul membru nu poate sancționa entitatea angajatoare pentru comportamentul menționat?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 18 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 2 litera (a) din Directiva 95/46 trebuie interpretat în sensul că o evidență a timpului de lucru, precum cea în discuție în litigiul principal, care implică indicarea orelor la care fiecare lucrător începe și termină ziua de lucru, precum și a întreruperilor sau a pauzelor corespunzătoare face parte din noțiunea „date cu caracter personal” în sensul dispoziției menționate.
- 19 În această privință, este suficient să se constate că, astfel cum s-a susținut de către toate părțile interesate care au depus observații scrise, datele care figurează într-o evidență a timpului de lucru precum cea în discuție în cauza principală, care privesc, în cazul fiecărui lucrător, perioadele de lucru zilnice, precum și perioadele de repaus, constituie date cu caracter personal, în sensul articolului 2 litera (a) din Directiva 95/46, întrucât este vorba despre „informații referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă” (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 20 mai 2003, Österreichischer Rundfunk și alții, C-465/00, C-138/01 și C-139/01, Rec., p. I-4989, punctul 64, Hotărârea din 16 decembrie 2008, Huber, C-524/06, Rep., p. I-9705, punctul 43, precum și Hotărârea din 7 mai 2009, Rijkeboer, C-553/07, Rep., p. I-3889, punctul 42).
- 20 Colectarea, înregistrarea, organizarea, stocarea, consultarea, utilizarea unor astfel de date de către un angajator, precum și transmiterea lor de către acesta autorităților naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă prezintă astfel caracterul unei „prelucrări a datelor cu caracter personal”, în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 95/46 (a se vedea în acest sens în special Hotărârile citate anterior Österreichischer Rundfunk și alții, punctul 64, și Huber, punctul 43).
- 21 Pe de altă parte, trebuie precizat că, din moment ce în cauza principală nu se contestă că prelucrarea datelor cu caracter personal este automată și că niciuna dintre excepțiile prevăzute la articolul 3 alineatul (2) din Directiva 95/46 nu este aplicabilă, prelucrarea menționată intră în domeniul de aplicare al acestei directive.
- 22 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 2 litera (a) din Directiva 95/46 trebuie interpretat în sensul că o evidență a timpului de lucru, precum cea în discuție în litigiul principal, care implică indicarea orelor la care fiecare lucrător începe și termină ziua de lucru, precum și a întreruperilor sau a pauzelor corespunzătoare face parte din noțiunea „date cu caracter personal” în sensul dispoziției menționate.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

- 23 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 17 alineatul (1) din Directiva 95/46 trebuie interpretat în sensul că fiecare stat membru are obligația să prevadă măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, a pierderii accidentale, a modificării, a dezvăluirii sau a accesului neautorizat și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă un stat membru care nu a adoptat astfel de măsuri este în drept să aplice o sancțiune unui angajator care, în calitate de operator al datelor menționate, a adoptat un sistem de acces restrâns la astfel de date, care nu permite accesul imediat al autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă.
- 24 Este necesar să se amintească faptul că, potrivit articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46, referitor la securitatea prelucrărilor, statele membre trebuie să prevadă aplicarea obligatorie de către operatorul de date cu caracter personal a unor măsuri tehnice și organizatorice destinate să asigure un nivel de

securitate adecvat în ceea ce privește riscurile prezentate de prelucrarea respectivă și caracterul datelor de protejat, având în vedere cele mai noi tehnici din sector și costurile punerii lor în aplicare (a se vedea în acest sens Hotărârea Rijkeboer, citată anterior, punctul 62).

- 25 În consecință, contrar premisei pe care se întemeiază a doua și a treia întrebare, articolul 17 alineatul (1) menționat nu impune statelor membre, cu excepția cazului în care au calitatea de operatori, să adopte astfel de măsuri tehnice și organizatorice, obligația adoptării unor asemenea măsuri revenind doar operatorului, respectiv, în speță, angajatorului. Dispoziția menționată impune în schimb statelor membre să adopte în dreptul lor intern o dispoziție care să prevadă această obligație.
- 26 Pe de altă parte, nu reiese în niciun mod din decizia de trimitere că datele în discuție în cauza principală ar fi făcut obiectul unei distrugerii accidentale sau ilegale, al unei pierderi accidentale, al unei modificări, al unei dezvăluiri sau al unui acces neautorizat ori al unei alte forme de prelucrare ilicită, în sensul articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46. Dimpotrivă, din elementele care figurează în dosarul aflat la dispoziția Curții rezultă că nu se contestă în prezenta cauză că accesul autorităților naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă la aceste date este autorizat de dreptul național.
- 27 În observațiile sale scrise, Worten invocă însă faptul că obligația de a pune la dispoziție evidența timpului de lucru într-un mod care să permită consultarea sa imediată, prevăzută la articolul 202 alineatul 1 din Codul muncii, este incompatibilă în practică cu obligația de instituire a unui sistem adecvat de protecție a datelor cu caracter personal conținute în această evidență. Astfel, o atare obligație ar însemna să se admită că orice angajat al întreprinderii vizate poate avea acces la aceste date, cu încălcarea obligației de a asigura securitatea respectivelor date, prevăzută la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 95/46. Un asemenea acces generalizat ar lipsi, prin urmare, această dispoziție de orice efect util.
- 28 O astfel de argumentație nu poate fi primită. Într-adevăr, contrar premisei pe care se întemeiază aceasta, obligația angajatorului, în calitate de operator de date cu caracter personal, de a acorda acces imediat la evidența timpului de lucru autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă nu presupune în niciun fel că datele cu caracter personal care figurează în această evidență ar trebui, în mod necesar, prin acest simplu fapt, să fie accesibile unor persoane neautorizate în acest scop. După cum a arătat în mod întemeiat guvernul portughez, revine fiecărui operator de date cu caracter personal, în temeiul articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46, sarcina de a adopta măsurile tehnice și organizatorice necesare pentru a se asigura că doar persoane autorizate în mod corespunzător să aibă acces la datele cu caracter personal vizate sunt în drept să răspundă unei cereri de acces formulate de un terț.
- 29 În aceste condiții, nu rezultă că interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46 este relevantă pentru soluționarea litigiului principal.
- 30 Cu toate acestea, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate. Astfel, misiunea Curții este de a interpreta toate dispozițiile de drept al Uniunii care sunt necesare instanțelor naționale pentru a statua în cauzele cu care sunt sesizate, chiar dacă respectivele dispoziții nu sunt expres indicate în întrebările adresate de aceste instanțe (a se vedea în special Hotărârea din 8 martie 2007, Campina, C-45/06, Rep., p. I-2089, punctele 30 și 31, și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß, C-243/09, Rep., p. I-9849, punctul 39).
- 31 În consecință, chiar dacă, pe plan formal, instanța de trimitere și-a limitat întrebările la interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 95/46, o astfel de împrejurare nu împiedică Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru judecarea cauzei

cu care este sesizată, indiferent dacă respectiva instanță s-a referit sau nu s-a referit la aceste elemente în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională, mai ales din motivarea deciziei de trimitere, elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (a se vedea Hotărârea Fuß, citată anterior, punctul 40).

- 32 În speță, din dosarul aflat la dispoziția Curții reiese că instanța de trimitere urmărește, în esență, să se stabilească dacă dispozițiile Directivei 95/46 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, care impune angajatorului obligația de a pune la dispoziția autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă evidența timpului de lucru într-un mod care să permită consultarea sa imediată. Astfel, după cum reiese din cuprinsul punctului 15 din prezenta hotărâre, încălcarea acestei obligații prevăzute la articolul 202 alineatul 1 din Codul muncii constituie motivul pentru care s-a aplicat o sancțiune pecuniară societății Worten.
- 33 În această privință, trebuie amintit că, potrivit dispozițiilor capitolului II din Directiva 95/46, intitulat „Condițiile generale de legalitate a prelucrării datelor cu caracter personal”, sub rezerva derogărilor permise în temeiul articolului 13 din această directivă, orice prelucrare a datelor cu caracter personal trebuie, pe de o parte, să fie conformă cu principiile referitoare la calitatea datelor, enunțate la articolul 6 din directiva menționată și, pe de altă parte, să respecte unul dintre principiile privind legitimitatea prelucrării datelor, enumerate la articolul 7 din aceeași directivă (Hotărârea Österreichischer Rundfunk și alții, citată anterior, punctul 65, Hotărârea Huber, citată anterior, punctul 48, precum și Hotărârea din 24 noiembrie 2011, ASNEF și FECEMD, C-468/10 și C-469/10, Rep., p. I-12181, punctul 26).
- 34 În particular, potrivit articolului 6 alineatul (1) literele (b) și (c) din Directiva 95/46, datele trebuie să fie „colectate în scopuri determinate, explicite și legitime”, precum și „adecvate, pertinente și neexcesive” în ceea ce privește scopurile respective. În plus, potrivit articolului 7 literele (c) și (e) din directiva menționată, prelucrarea datelor cu caracter personal este legală dacă „este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului” sau, respectiv, dacă „este necesară pentru aducerea la îndeplinire a unei sarcini de interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul sau terțul căruia îi sunt comunicate datele” (Hotărârea Österreichischer Rundfunk și alții, citată anterior, punctul 66).
- 35 Acesta pare să fie cazul într-o situație precum cea din cauza principală, în măsura în care se constată, pe de o parte, că datele personale care figurează în evidența timpului de lucru sunt colectate în scopul de a se asigura respectarea reglementării referitoare la condițiile de lucru și, pe de altă parte, că prelucrarea acestor date cu caracter personal este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine angajatorului, precum și pentru aducerea la îndeplinire a sarcinilor de control încredințate autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă, împrejurări care trebuie verificate de către instanța de trimitere.
- 36 În ceea ce privește modalitățile concrete de organizare a accesului acestei autorități naționale la respectivele date cu caracter personal în scopul îndeplinirii sarcinilor sale de monitorizare a condițiilor de muncă, trebuie amintit că poate fi considerat necesar, în sensul articolului 7 litera (e) din Directiva 95/46, numai accesul acordat autorităților care sunt competente în acest domeniu (a se vedea în acest sens Hotărârea Huber, citată anterior, punctul 61).
- 37 În ceea ce privește obligația angajatorului de a acorda autorității respective acces imediat la evidența timpului de lucru, reiese din jurisprudența Curții că o astfel de obligație se poate dovedi necesară în sensul acestei dispoziții dacă ea contribuie la o aplicare mai eficientă a reglementării în materia condițiilor de muncă (a se vedea prin analogie Hotărârea Huber, citată anterior, punctul 62).

- 38 În această privință, trebuie amintit că Directiva 2003/88 are ca obiect stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la timpul de lucru, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și pauze adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 76, și Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, Rep., p. I-12167, punctul 43).
- 39 Din acest punct de vedere, articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 obligă statele membre să ia „măsurile necesare” pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore (a se vedea în acest sens Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 100, și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß, citată anterior, punctul 33).
- 40 Pe de altă parte, articolul 22 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot să nu aplice dispozițiile articolului 6 din această directivă cu condiția, printre altele, să ia măsurile necesare pentru a asigura că angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor vizați [articolul 22 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din directiva menționată] și că evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente, care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale [articolul 22 alineatul (1) primul paragraf litera (d) din aceeași directivă].
- 41 Potrivit Comisiei Europene, chiar dacă Directiva 2003/88 nu impune în mod explicit statelor membre obligația de a adopta o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal, controlul respectării obligațiilor stabilite prin această directivă poate să implice, cu titlu de „măsurile necesare” pentru realizarea obiectivelor urmărite de aceasta, instituirea de măsuri de monitorizare. Or, obligația angajatorului de a permite consultarea imediată a evidenței timpului de lucru ar fi de natură să evite orice posibilitate de modificare a datelor în intervalul dintre vizita de inspecție efectuată de autoritățile naționale și controlul efectiv al datelor respective de către aceste autorități.
- 42 Worten susține în schimb că această obligație este excesivă, ținând seama de ingerința în viața privată a lucrătorilor pe care o implică. Astfel, pe de o parte, evidența timpului de lucru ar urmări oferirea unui mijloc de probă lucrătorilor în scopul verificării timpului lucrat efectiv. Or, autenticitatea acestei evidențe nu ar fi fost contestată în cauza principală. Pe de altă parte, evidența respectivă ar permite să se procedeze la o apreciere a timpului mediu de lucru realizat pentru a se verifica printre altele scutirile de la programul de lucru. În acest scop, punerea imediată la dispoziție a evidențelor respective nu ar aduce nicio valoare adăugată. De altfel, informațiile care figurează în aceleași evidențe ar putea fi transmise ulterior.
- 43 În prezenta cauză, revine instanței de trimitere sarcina de a examina dacă obligația angajatorului de a acorda autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă acces la evidența timpului de lucru astfel încât să permită consultarea sa imediată poate fi considerată necesară pentru aducerea la îndeplinire de către această autoritate a sarcinii sale de monitorizare, contribuind la o aplicare mai eficientă a reglementării în materia condițiilor de muncă, în special în ceea ce privește timpul de lucru.
- 44 În această privință, trebuie totuși să se precizeze că, în orice caz, în măsura în care o astfel de obligație este considerată necesară pentru atingerea acestui obiectiv, sancțiunile aplicate în vederea asigurării aplicării efective a cerințelor impuse prin Directiva 2003/88 trebuie, în egală măsură, să respecte principiul proporționalității, împrejurare care trebuie verificată în cauza principală tot de către instanța de trimitere (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 noiembrie 2003, Lindqvist, C-101/01, Rec., p. I-12971, punctul 88).

45 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare că articolul 6 alineatul (1) literele (b) și (c) și articolul 7 literele (c) și (e) din Directiva 95/46 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal care impune angajatorului obligația de a pune la dispoziția autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă evidența timpului de lucru astfel încât să permită consultarea sa imediată atât timp cât această obligație este necesară pentru aducerea la îndeplinire de către această autoritate a sarcinilor sale de monitorizare a aplicării reglementării în materia condițiilor de muncă, în special în ceea ce privește timpul de lucru.

Cu privire la cheltuielile de judecată

46 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

- 1) **Articolul 2 litera (a) din Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date trebuie interpretat în sensul că o evidență a timpului de lucru precum cea în discuție în litigiul principal care implică indicarea orelor la care fiecare lucrător începe și termină ziua de lucru, precum și a întreruperilor sau a pauzelor corespunzătoare face parte din noțiunea „date cu caracter personal” în sensul dispoziției menționate.**
- 2) **Articolul 6 alineatul (1) literele (b) și (c) și articolul 7 literele (c) și (e) din Directiva 95/46 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, care impune angajatorului obligația de a pune la dispoziția autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă evidența timpului de lucru astfel încât să permită consultarea sa imediată atât timp cât această obligație este necesară pentru aducerea la îndeplinire de către această autoritate a sarcinilor sale de monitorizare a aplicării reglementării în materia condițiilor de muncă, în special în ceea ce privește timpul de lucru.**

Semnături